

2. ΜΕΙΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΜΙΑ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΧΡΗΣΕΩΝ

Η διεκδίκηση ή η προβολή από διάφορες πλευρές της αναγκαιότητας μείωσης του χρόνου εργασίας είχε ανέκαθεν πολύ διαφορετικές θεωρητικές αφετηρίες, στόχους και σκοπιμότητες. Αυτή η “πολλαπλότητα χρήσεων” και θεωρητικής θεμελίωσης της ίδιας διεκδίκησης διατηρείται και σήμερα και μπορεί ν’ αποδοθεί συνοπτικά ως εξής:

α) Η μείωση του χρόνου εργασίας (ημερήσιου, εβδομαδιαίου, ετήσιου, συνολικού) ως μέσο βελτίωσης της ατομικής ευημερίας, της ποιότητας ζωής του εργαζόμενου και της οικογένειάς του, διασφαλίζοντάς του μεγαλύτερο χρόνο ανάπαυσης και αναπαραγωγής της εργατικής του δύναμης αλλά και τη δυνατότητα διεύρυνσης των υπόλοιπων ατομικών και κοινωνικών χρόνων του (χρόνος για εκπαίδευση, για διασκέδαση, για αγορές και κατανάλωση προϊόντων και υπηρεσιών, χρόνος για υγιεινή και περίθαλψη, χρόνος για την οικογένεια και την κοινωνική συμμετοχή).

Η προσέγγιση αυτή αναδεικνύει τη σημασία και τη λειτουργικότητα της μείωσης του χρόνου εργασίας

- για την αναπαραγωγή, τη νομιμοποίηση, την ηγεμονία και την αποτελεσματικότητα του ίδιου του συστήματος
- για δικαιότερους και κοινωνικά αποδεκτούς όρους διαβίωσης, κοινωνικής ένταξης, εισοδηματικής διανομής και αναπαραγωγής των εργαζόμενων.

Υποθέτει επίσης ότι ο εργαζόμενος έχει ήδη καλύψει τις βασικές οικονομικές του ανάγκες, επομένως επιθυμεί και είναι έτοιμος να επιλέξει περισσότερο ελεύθερο χρόνο, αντι για το προσφερόμενο σ’ αυτόν υψηλότερο εισόδημα από εργασία (μισθός, επιμίσθια, υπερωρίες κλπ).

β) Η μείωση του χρόνου εργασίας ως μέσο αντίστασης στους εγγενείς χρονικούς καταναγκασμούς της μισθωτής εργασίας. Στα πλαίσια αυτών των καταναγκασμών, υποστηρίζεται ότι δεν υπάρχει ελεύθερη επιλογή του εργαζόμενου ανάμεσα σε ελεύθερο χρόνο και χρόνο εργασίας, είτε αυτόν τον υπολογίζουμε σε ημερήσια, εβδομαδιαία, σε ετήσια είτε σε συνολική βάση.

Μ’ άλλα λόγια δεν υπάρχει μια “**αγορά χρόνου εργασίας**”, που θα λειτουργούσε υπο ιδεατές συνθήκες ισοδύναμης αναμέτρησης της προσφοράς και της ζήτησης χρόνου (και όχι θέσεων) εργασίας. Υπάρχει μόνο η επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού (υποκείμενη σε ποικίλους οικονομικούς, κοινωνικούς και πολιτισμικούς καταναγκασμούς) ανάμεσα στην οικονομική αδράνεια (έξοδος από τον ενεργό πληθυσμό), στην απασχόληση με συγκεκριμένες χρονικές προδιαγραφές και περιορισμούς ή, τέλος, την ανεργία.

Έτσι ο “χρόνος εργασίας με ελεύθερη επιλογή” παραμένει για την πλειοψηφία των εργαζομένων, (κι αν θέλουμε ν’ ακριβολογούμε, για την πλειοψηφία ολόκληρου του πληθυσμού που βρίσκεται σε ηλικία κατάλληλη για να εργασθεί) ένα “απιαστο όνειρο”, μια ουτοπία.

γ) Η μείωση του χρόνου εργασίας ως μέσο “μοιράσματος της εργασίας” (αλλά και του αντίστοιχου εισοδήματος) ανάμεσα σε εργαζόμενους και ανέργους.

Πρόκειται για ένα επιχείρημα που επανήλθε στο προσκήνιο με τη Λευκή Βίβλο για την Ανταγωνιστικότητα, την Ανάπτυξη και την Απασχόληση.

Το βασικό σκεπτικό είναι σ’ αυτή την περίπτωση ότι εάν οι εργαζόμενοι δέχονταν να “μοιραθούν την εργασία και τις αμοιβές τους με τους ανέργους”, τότε δεν θα υπήρχε ανεργία, ή θα περιοριζόταν σε αμελητέα μεγέθη.

Σύμφωνα μ’ αυτή την προσέγγιση, το πρόβλημα της ανεργίας θα μπορούσε να επιλυθεί με την επίδειξη μεγαλύτερης αλληλεγγύης των εργαζόμενων προς τους ανέργους και με την αποδοχή από την πλευρά των εργαζομένων της μείωσης του χρόνου εργασίας με παράλληλη (αναλογική ή μερικά αναλογική) μείωση των αποδοχών τους.

Πρόκειται για βασικό επιχείρημα της εργοδοτικής πλευράς, η οποία φαίνεται να προβληματίζεται ιδιαίτερα από το πρόσθετο κόστος και την επίπτωση της μείωσης του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

Η άποψη της εργατικής πλευράς είναι ότι τέτοιες προσεγγίσεις παραβλέπουν τους διαρθρωτικούς παράγοντες που

τροφοδοτήσαν και εξακολουθούν να τροφοδοτούν και σήμερα την ανεργία, καθώς και τις επιπτώσεις αυτής της λύσης στη συνολικά διαθέσιμη αγοραστική δύναμη των μισθωτών. Ωστόσο, τα εργατικά συνδικάτα αναγκάστηκαν αρκετές φορές να υιοθετήσουν λύσεις μοιράσματος και της απασχόλησης και των αμοιβών, (περικοπή μισθών ή άλλων κεκτημένων, περιορισμός ή πάγωμα μελλοντικών αυξήσεων), προκειμένου να προστατεύσουν την εργασία και ν' αποφύγουν επικείμενες μαζικές απολύσεις, κυρίως σ' επιχειρησιακό επίπεδο (λ.χ. περίπτωση Volkswagen, Γερμανία, αλλά και "συμβάσεις αλληλεγγύης" στη Γαλλία, στη δεκαετία του '80).

δ) Η μείωση του χρόνου εργασίας

- **ώς εύλογο αντάλλαγμα για τη συμβολή των εργαζόμενων στη συνολική αύξηση της παραγωγικότητας, στην οικονομική μεγέθυνση και ανάπτυξη, αλλά και**
- **ώς μέσο αντίστασης στη συνεχώς διευρυνόμενη αρνητική επίπτωση που έχουν για την απασχόληση οι νέες τεχνολογίες, οι αυτοματισμοί στην παραγωγή, καθώς και οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, οι οποίες περιορίζουν τους "νεκρούς - μη παραγωγικούς χρόνους", αυξάνοντας συνεχώς την παραγωγικότητα, την εντατικοποίηση, επομένως και τη φθορά της εργατικής δύναμης (τεϊλορισμός, φορντισμός, παραγωγή "just in time", πληροφοριακή ολοκλήρωση).**

Η προσέγγιση αυτή συνδυάζει **αμυντικά στοιχεία** (προστασία απασχόλησης, διάσωση υφιστάμενων θέσεων εργασίας) με **επιθετικά** (συμμετοχή των εργαζομένων στα οφέλη της οικονομικής, τεχνολογικής και κοινωνικής προόδου, διάνοιξη νέων δυνατοτήτων δημιουργίας απασχόλησης).

Εδώ δεν τίθεται θέμα περικοπών στις αποδοχές των ήδη απασχολουμένων στο όνομα της αλληλεγγύης τους προς τους ανέργους, προϋποτίθεται όμως η ύπαρξη :

- συνεχών και σημαντικών αυξήσεων της παραγωγικότητας
- συστηματικής εκσυγχρονιστικής διαδικασίας στο παραγωγικό σύστημα
- στήριξης των επιχειρήσεων σε καινοτομικά και ποιοτικά στοιχεία της ανταγωνιστικότητας
- θετικών εξελίξεων στην αγορά προϊόντος

Η προσέγγιση αυτή είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα, διότι λαμβάνει υπ'όψιν:

- **τις ιστορικές μεταβολές και μεταμορφώσεις του κεφαλαιοκρατικού συστήματος, ειδικότερα δε το πέρασμά του από την εκτατική παραγωγική αξιοποίηση της εργασίας (εκτεταμένος χρόνος εργασίας, εξαγωγή απόλυτης υπεραξίας - καθεστώς εκτατικής συσσώρευσης) στην εντατική αξιοποίησή της (εξαγωγή σχετικής υπεραξίας - καθεστώς εντατικής συσσώρευσης), το συνακόλουθο ρόλο της οργάνωσης της εργασίας και της εφαρμογής τεχνολογικών καινοτομιών στην παραγωγή. Υποστηρίζεται άλλωστε ότι σημαντικό ρόλο στην κατοχύρωση του θωρου και στις συνεχείς μειώσεις του χρόνου εργασίας κατά τον 20ό αιώνα έπαιξε, πέρα από τις κινητοποιήσεις των ίδιων των εργαζομένων, το πέρασμα του συστήματος στο καθεστώς εντατικής συσσώρευσης, που βασίστηκε στη συνέχεια στην αγοραστική δύναμη και στη μαζική κατανάλωση και των ίδιων των μισθωτών**
- **τη διαπιστωμένη δυναμική αλληλεπίδραση των παραγωγικών αναδιαρθρώσεων - αναδιοργανώσεων της εργασίας και της συνεχούς ανάγκης εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων, με τη μείωση του χρόνου εργασίας**
- **τις συνέπειες όλων αυτών στην προϊούσα "απαξίωση" και τον αποκλεισμό από την παραγωγή μεγάλων αποθεμάτων εργατικής δύναμης και του αντίστοιχου ανθρώπινου δυναμικού. Όμως, η συνεχής "παραγωγή ανέργων" δημιουργεί εκρηκτικές για το σύστημα, τη νομιμοποίηση και την αποτελεσματικότητά του περιθωριοποιήσεις, κοινωνικές αντιθέσεις και πολώσεις, αλλά και πρόσθετα δημοσιονομικά βάρη για τη μερική έστω κάλυψη των στοιχειωδών αναγκών των ανέργων και των οικογενειών τους, απώλεια φορολογικών εσόδων για το κράτος, προβλήματα στα υφιστάμενα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης κλπ.**
- **την υπόσταση του ανθρώπινου δυναμικού όχι μόνο ως "κόστους για την επιχείρηση", αλλά και ως**

παράγοντα συνεχούς διεύρυνσης της ενεργής ζήτησης για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες των επιχειρήσεων, διεύρυνση χωρίς την οποία το ίδιο το παραγωγικό σύστημα καταδικάζεται σε στασιμότητα και μαρασμό

Η προσέγγιση αυτή προβάλλεται σήμερα κυρίως απο τα συνδικάτα, ιδίως σε τομείς που υφίστανται ήδη ή αναμένεται να υποστούν στο άμεσο μέλλον ισχυρές πιέσεις στην απασχόληση απο την εφαρμογή οργανωτικών και τεχνολογικών καινοτομιών και ιδίως της εφαρμογών της πληροφορικής.

Οι εφαρμογές αυτές αυξάνουν κατακόρυφα την παραγωγικότητα της εργασίας, υποκαθιστούν κεφάλαιο σε εργασία και περιορίζουν δραστικά τις ανάγκες της παραγωγής σε ανθρώπινο δυναμικό, επομένως και τη δημιουργία μόνιμων θέσεων εργασίας ακόμα και σε συνθήκες έντονης επέκτασης και ανόδου της οικονομικής δραστηριότητας.

ε) Η μείωση του χρόνου εργασίας ως μέσο αντίστασης των εργαζόμενων - καταναλωτών - πολιτών στη λεγόμενη “παραγωγιστική” - αντιοικολογική προσέγγιση του εκσυγχρονισμού και της ευημερίας, μεσα απο :

- την ηθελημένη έξοδο του εργαζόμενου απο τη σφαίρα και τους καταναγκασμούς της μισθωτής εργασίας, της κεφαλαιοκρατικής παραγωγής και της υπερκατανάλωσης,
- την αναζήτηση εναλλακτικών τρόπων εργασίας, κατανάλωσης και διαβίωσης, με σεβασμό στο περιβάλλον και την οικολογική ισορροπία (οικολογική - εναλλακτική προσέγγιση, με βασικούς εκφραστές, μεταξύ άλλων, τους NEGRI, GORZ, LINHART, LIPIETZ, TOURAINE, SABA, SAUVY κ.α).

στ) Η μείωση του χρόνου εργασίας ως αντάλλαγμα για την αποδοχή απο τους εργαζόμενους μιας νέας, εξατομικευμένης και ευέλικτης διαχείρισης του χρόνου εργασίας.

Η ευέλικτη διαχείριση ή “διευθέτηση” του χρόνου εργασίας προσπαθεί να προσαρμόσει το χρόνο εργασίας, αλλα και τους υπόλοιπους ατομικούς και κοινωνικούς χρόνους του εργαζόμενου - πολίτη - καταναλωτή, στις απαιτήσεις και στις νέες συνθήκες μιας κυριαρχούμενης απο τις υπηρεσίες και την πληροφοριακή ολοκλήρωση παραγωγικής διαδικασίας.

Προς το σκοπό αυτό εισάγεται η έννοια των “διαφοροποιημένων χρόνων”, του απαραίτητου “συγχρονισμού” των παραγωγικών και μη χρόνων της κοινωνίας, της προσαρμογής στις επιθυμίες των καταναλωτών και στα δεδομένα της αγοράς.

‘Ολ’ αυτά καταλήγουν σε μια γενικευμένη επανεξέταση και σε μια “τεχνικο-οργανωτικά επιβαλλόμενη ” ευέλικτη διαχείριση όλων των ατομικών και κοινωνικών ανθρώπινων χρόνων, είτε αυτοί αφορούν την εργασία, είτε τον ελεύθερο χρόνο του ανθρώπινου δυναμικού.

Ανάλογα επιχειρήματα προβάλλονται απο Επιτροπές μελετητών της Ε.Ε, απο το Ίδρυμα Συνθηκών Εργασίας του Δουβλίνου, απο το ILO, την Κομισιόν, απο πανεπιστημιακά ερευνητικά κέντρα κλπ.

Απο μια άποψη, οι αναλύσεις αυτές προσπαθούν να καταστήσουν ελκυστική και αποδεκτή απο την εργοδοτική πλευρά τη διεκδίκηση των εργαζομένων για μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών, προσαρμόζοντάς την στην επιδίωξη των επιχειρήσεων να παρέχουν κατάλληλα διαφοροποιημένα προϊόντα και κυρίως υπηρεσίες στον πελάτη, απευθείας ή και απο απόσταση, όπως, όταν, όποτε και για όσο αυτός τα χρειάζεται.

Απο την άλλη πλευρά, γίνεται προσπάθεια να συνειδητοποιήσουν οι εργαζόμενοι και τα συνδικάτα τους ότι μ’ αυτό τον τρόπο :

- επιταχύνεται ο εκσυγχρονισμός και η αναδιοργάνωση, επομένως βελτιώνεται η ευελιξία και η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, αυξάνεται το μερίδιο της αγοράς τους, επομένως και η δυνατότητά τους να συγκρατούν ή και να δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας,
- υλοποιείται το -άπιαστο μέχρι σήμερα- “όνειρο” των μισθωτών για πραγματική ελευθερία επιλογής του χρόνου εργασίας τους, ανάλογα με τις επιθυμίες και τις ανάγκες τους (περίπτωση β),

προκειμένου να εντάξουν στις διαπραγματεύσεις τους, πέρα απο το δίλημμα “περισσότερος ελεύθερος χρόνος ή υψηλότερες αμοιβές” και το δίλημμα “περισσότερος ελεύθερος χρόνος ή μεγαλύτερη ακαμψία

ατομικών και κοινωνικών χρόνων εργασίας, ανάπαυσης, εκπαίδευσης, συμμετοχής, ξεκούρασης κλπ”.

Οι αντίπαλοι αυτής της προσέγγισης προβάλλουν μια χαρακτηριστική (αλλ’ ακραία) αρνητική εκδοχή της ευελικτοποίησης του χρόνου εργασίας, τη λεγόμενη “**εργασία κατόπιν κλήσης**”, που είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη στο χώρο των υπηρεσιών στον Καναδά, αλλά και αρκετές εκδοχές της **ηλεκτρονικής και της εργασίας στο σπίτι**, όπου κυριολεκτικά ο χρόνος εργασίας εισβάλλει, διαβρώνει, αλλοτριώνει και αποσταθεροποιεί τους λοιπούς, ελεύθερους χρόνους του εργαζόμενου.

Πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι τα περισσότερα ευρωπαϊκά συνδικάτα έχουν δεχθεί κατα το παρελθόν ή δέχονται (εκ των πραγμάτων ή μετα απο συνειδητή τους πολιτική επιλογή), **την πρόκληση να διαπραγματευθούν το δίπτυχο “μείωση χρόνου εργασίας - ευελιξία ή ευέλικτη διεύθεση του χρόνου εργασίας”**,

- προσπαθώντας ν’ αποκομίσουν το μέγιστο δυνατό αντάλλαγμα, καλύπτοντας ως ένα βαθμό και ειδικές ανάγκες και προτιμήσεις των μελών τους (εργαζόμενες μητέρες, εκπαιδευόμενοι, εργαζόμενοι με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις κλπ)
- θεωρώντας ότι στις σημερινές συνθήκες το πρόβλημα του εκσυγχρονισμού, της βιωσιμότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων δεν είναι μόνο πρόβλημα του “κεφαλαίου”, αλλά και των ίδιων των εργαζομένων και ολόκληρης της κοινωνίας
- κρίνοντας ότι είναι προτιμότερο ν’ αποδεχθούν το πρόβλημα (ή καλύτερα την πρόκληση) και να επιβάλλουν, μέσα απο ανοικτή διαπραγμάτευση, εφαρμόσιμους κανόνες, συμφωνημένα και συστηματικά ελεγχόμενα όρια και φραγμούς στην ευελιξία των εργασιακών και των λοιπών χρόνων, παρα ν’ αφήσουν τους εργοδότες ή και την ίδια την πραγματικότητα να επιβάλλουν εκ των πραγμάτων τις δικές τους επιλογές προς την κατεύθυνση μιας απεριόριστης ευελιξίας, μιας ανεξέλεγκτης απορρύθμισης των εργασιακών και των λοιπών χρόνων των μισθωτών
- αποδεχόμενα κάτι που έχει αποδειχθεί απο τη διεθνή βιβλιογραφία και επιχειρησιακή πρακτική: **όσο μεγαλύτερη είναι η μείωση και όσο μικρότερο διάστημα του χρόνου εργασίας αυτή αφορά (λ.χ. ημέρα ή εβδομάδα, αντί για μήνα, έτος, σύνολο επαγγελματική ζωής), τόσο αυξάνεται η πιθανότητα (αλλά και τα επιχειρήματα της εργοδοτικής πλευράς) να ζητηθεί ως αντάλλαγμα απο τους εργαζόμενους μια πιο ευέλικτη διεύθεση του χρόνου εργασίας ή ακόμα και μια γενικότερη αναδιοργάνωση του τρόπου και των απαιτήσεων της εργασίας**
- θεωρώντας (αυτό ισχύει κυρίως για ορισμένα ισχυρά συνδικάτα του δημόσιου τομέα ή για συνδικάτα μεμονωμένων επαγγελματικών ειδικοτήτων, με μεγάλη ζήτηση στην αγορά) ότι θα μπορέσουν όχι μόνο να πετύχουν μείωση του χρόνου εργασίας, αλλά και να καταστήσουν ακριβότερη την ευέλικτη χρονικά εργασία ή την υπερωριακή εργασία για τους εργοδότες, εξασφαλίζοντας πρόσθετα οικονομικά οφέλη για τα μέλη τους που θα δεχθούν να απασχοληθούν με τέτοιους όρους. Στις περιπτώσεις αυτές, η μείωση του χρόνου εργασίας έχει ελάχιστη ή και καμμία επίπτωση στην προστασία υφιστάμενων ή στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Οι πολλαπλές χρήσεις, σκοπιμότητες, στόχοι ή και ορισμένες ανεπιθύμητες παρενέργειες της μείωσης του χρόνου εργασίας, ο βαθμός συνειδητοποίησης και αποδοχής της σημασίας της διεκδίκησης απο την ηγεσία και τη βάση των κοινωνικών συνομιλητών, αλλά και οι διαφορετικές συνθήκες που ισχύουν σε κάθε χώρα, χώρο, κλάδο, επίπεδο ή συγκυρία της διαπραγμάτευσης, οδηγούν στην πράξη σε πολλαπλά επιχειρήματα και εφαρμογές, καθώς και σε συνδυασμούς των στόχων και των λογικών που σκιαγραφήσαμε στα προηγούμενα.

Οι απαντήσεις στο πρόβλημα, οι πιθανές λύσεις, οι συνέπειες και οι τελικές εφαρμογές είναι, με βάση τα παραπάνω, πολλές.

Για το λόγο αυτό πρέπει σε κάθε περίπτωση να εξετάζονται και να λαμβάνουν κατάλληλη απάντηση τα εξής βασικά ερωτήματα:

- **Σε ποιά διάρκεια εργασίας αναφερόμαστε ;**
- **Ποιά η σχέση ανάμεσα στη μείωση της διάρκειας εργασίας και στην προστασία ή δημιουργία**

απασχόλησης;

- Υπάρχουν περιοριστικοί παράγοντες στην αποτελεσματικότητα αυτής της σχέσης, ποιοί είναι, πώς επιδρούν και πώς μπορούν να ελεγχθούν ;
- Ποιά είναι, τέλος, η βασική οικονομική διάσταση (κόστος- οφέλη) της μείωσης του χρόνου εργασίας ;

Βασικοί ορισμοί της διάρκειας της εργασίας .

α) **Νόμιμη διάρκεια.** Πρόκειται για την ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία, ετήσια ή συνολική (για όλη τη διάρκεια του ενεργού βίου του εργαζόμενου) διάρκεια της εργασίας που ορίζεται από το νόμο, ο οποίος θέτει κατά κανόνα μέγιστα όρια διάρκειας της εργασίας, για την προστασία του εργαζόμενου από αυθαιρεσίες του εργοδότη σε ατομικό ή και σε συλλογικό επίπεδο.

β) **Συμβατική διάρκεια.** Είναι η διάρκεια αναφοράς (κανονική συνολική, ετήσια, μηνιαία, εβδομαδιαία, ημερήσια διάρκεια της εργασίας) που ισχύει βάσει ευνοϊκότερης των νόμων συλλογικής ρύθμισης (ΣΣΕ, ΔΑ, πρακτικού συμφωνίας) ή βάσει ευνοϊκότερης διοικητικής απόφασης, εθίμου ή πρακτικής σε μια χώρα, τομέα, κλάδο, επιχείρηση, λειτουργική μονάδα της επιχείρησης ή ακόμα και για μια συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων.

γ) **Ατομική διάρκεια.** Είναι η διάρκεια που αφορά τον μεμονωμένο εργαζόμενο, λαμβάνοντας υπ' όψιν τυχόν ειδικά ωράρια και άδειες που αυτός έχει συμφωνήσει, στα πλαίσια της σύμβασης εργασίας του, με τον εργοδότη, εφόσον αυτά δεν απαγορεύονται από το νόμο ή από συναφή συλλογική ρύθμιση, αλλά και περιπτώσεις δεύτερης, δηλωμένης ή αδήλωτης, συμπληρωματικής / πολλαπλής απασχόλησης του ίδιου εργαζόμενου σε άλλους εργοδότες ή/και δραστηριότητες.

δ) **Πραγματική διάρκεια εργασίας** (ή διάρκεια της πραγματικά παρασχεθείσας εργασίας) : είναι η διάρκεια της πραγματικά παρεχόμενης εργασίας από το μισθωτό κατά την περίοδο αναφοράς (έτος, μήνας, εβδομάδα, ημέρα) λαμβάνοντας υπ' όψιν τον απουσιασμό, τις απεργίες, τις υπερωρίες, τις αργίες, τις άδειες, τις θέσεις εργασίας μερικής ή εποχιακής απασχόλησης κλπ.

ε) **Διάρκεια αμειβόμενης εργασίας:** είναι η συνολική, ετήσια, μηνιαία, εβδομαδιαία ή ημερήσια διάρκεια εργασίας, που χρησιμεύει για τον υπολογισμό της αμοιβής του εργαζόμενου (προκειμένου βέβαια για τα κλασικά συστήματα αμοιβής εργασίας, που βασίζονται στο χρόνο απασχόλησης και όχι στην αξία του έργου ή στο αποτέλεσμα του εργαζόμενου). Αυτή καλύπτει, ανάλογα με τα ισχύοντα σε κάθε χώρα, κλάδο, τόπο ή επιχείρηση, μέρος των απουσιών λόγω ασθένειας, ειδικές άδειες μετ' αποδοχών, ειδικά μειωμένα ωράρια πλήρους απασχόλησης για κοινωνικούς λόγους -λ.χ. εργαζόμενες μητέρες- κλπ.

στ) **Διάρκεια εργάσιμης ημέρας :** εδώ προσμετράται ο απαιτούμενος χρόνος για όλες τις δραστηριότητες που συνδέονται με την εργασία (χρόνος μετακίνησης προς και από την εργασία, διαλείμματα που δεν υπολογίζονται ούτε αμείβονται ως χρόνος εργασίας κλπ).

Αυτή δεν πρέπει να συγχέεται με την ημερήσια διάρκεια της εργασίας. Υπάρχουν μάλιστα περιπτώσεις που η μείωση της ημερήσιας διάρκειας εργασίας (λ.χ. από 8ωρο συνεχές ωράριο σε 7ωρο) οδήγησε σε αύξηση της εργάσιμης ημέρας, λόγω εισαγωγής διακεκομμένου ωραρίου με διάλειμμα μεγαλύτερο της μιας ώρας για φαγητό, που δεν υπολογίζεται στο χρόνο εργασίας ή/και αύξηση του χρόνου μετακίνησης του εργαζόμενου από και προς την εργασία.